



Le discours organisationnel vu par les sciences de gestion : Monologue, polyphonie ou cacophonie ?

Anne Riviere

► To cite this version:

Anne Riviere. Le discours organisationnel vu par les sciences de gestion : Monologue, polyphonie ou cacophonie ?. Entreprises et Histoire, 2006, avril (42), pp.1-17. halshs-00371302

HAL Id: halshs-00371302

<https://shs.hal.science/halshs-00371302>

Submitted on 27 Mar 2009

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

**Le discours organisationnel vu par les sciences de gestion :
Monologue, polyphonie ou cacophonie ?**

14èmes rencontres Histoire et Gestion

IAE Toulouse

DISCOURS

24 et 25 novembre 2005

Anne RIVIERE

Professeur Groupe ESC Toulouse –

Université de Toulouse- Groupe ESC Toulouse

Email : a.riviere@esc-toulouse.fr

INTRODUCTION

L'analyse du discours est un champ de recherche relativement récent et très divers dans lequel se mêlent les contributions des linguistes, des sociologues, des psychologues, des philosophes, des ethnométhodologues, au carrefour des sciences humaines et sociales. Des années 1960, où s'affirment les recherches en linguistique à aujourd'hui, les recherches ont évolué selon des courants très divers, dans lesquels les définitions de concepts et les objectifs des recherches sont très différents. Plus récemment, après avoir beaucoup travaillé sur les pratiques, les sciences de gestion se sont elles aussi intéressées aux discours et à leurs différentes facettes : discours managérial, discours des dirigeants, discours de l'entreprise et dans l'entreprise. Le mot discours est utilisé dans ces travaux avec différentes acceptions, ce qui entraîne parfois une certaine confusion et une certaine difficulté à faire le lien entre les données empiriques et le cadre théorique élaboré par les chercheurs (Alvesson et Kärreman, 2000). Une partie de ces discours concernent plus particulièrement le contrôle et la comptabilité.

L'objet de cet article est de débroussailler ce champ de recherche très touffu et de broser un panorama, par nature incomplet, des recherches produites sur le discours en gestion et en particulier ceux qui traitent du contrôle et de la comptabilité. On peut s'interroger sur le fait de savoir si le discours en gestion évolue historiquement d'un discours désincarné à la prise en compte de différentes voix, même dissonantes, au sein de l'organisation. Cela rejoindrait l'évolution mise en évidence par certains dans l'évolution historique de l'analyse de discours dans lequel la linguistique a cédé le pas à la place centrale du sujet (Utard, 2004).

Parmi les différents angles de vision possibles, nous avons donc pris le parti de présenter ces recherches, avec une mise en perspective historique, en fonction de ce que choisissent de regarder les chercheurs : certains s'intéressent à celui (ou ceux) qui énonce le discours, d'autres au contenu du discours et d'autres enfin aux motivations de ces discours. L'enjeu des discours organisationnels relève en effet soit de la création de sens soit de la maîtrise du pouvoir. La présentation des recherches examinées dans cet article n'est pas chronologique, mais organisée en fonction de la question posée : s'agit-il de discours impersonnel voire désincarné (partie 1), du monologue d'un dirigeant (partie 2), ou bien d'un discours en interaction qui fait intervenir plusieurs voix comme dans une partition musicale, et si tel est le cas, avons-nous à entendre un ensemble harmonique ou une cacophonie (partie 3) ?

Partie 1 : Le discours managérial : un discours désincarné, vecteur d'une idéologie

L'objectif général des recherches sur les théories managériales et le discours qui en découle est de mettre en évidence l'idéologie qui sous-tend les discours des managers, d'où une étude du discours assez désincarné. L'objet de la recherche n'est pas le locuteur, ni les situations dans lesquelles les discours sont émis, mais l'analyse du contenu d'un ensemble homogène de textes similaires, pour faire apparaître les représentations véhiculées par les discours, et les relier à une idéologie dominante ou émergente.

1.1 Les définitions de l'idéologie

Les recherches sur le concept d'idéologie forment également un champ très vaste, et les définitions sont divergentes et nombreuses. Nous nous limiterons donc ici aux définitions utilisées par les auteurs qui cherchent à faire émerger du discours managérial les représentations et concepts liés à une idéologie dominante. Malgré les divergences, l'idéologie relève pour la plupart des auteurs du discours normatif et prescriptif. Les deux grandes conceptions de l'idéologie – la vision critique d'essence marxiste qui considère l'idéologie comme un vecteur de domination, et la vision positive, plus proche de Weber, qui voit en l'idéologie une trame fédératrice – sont souvent opposées. Certains auteurs font en revanche le choix d'une approche complémentaire, intégratrice. L'idéologie-intégration, proposée par Ricœur (1997) offre la légitimité à l'autorité : « *l'idéologie doit brider les tensions qui caractérisent le procès de légitimation, c'est-à-dire les tensions entre la prétention à la légitimité revendiquée par le pouvoir et la croyance de la légitimité que proposent les citoyens* » (Ricœur, 1997, p. 33). C'est la fonction de production de légitimité de l'idéologie qui conduit « *à conférer de la légitimité à la mesure de la croyance des dominés et de la légitimation en ce qui concerne l'excédent de pouvoir* » (Chiapello, 2003). La production de légitimité passe par des représentations, dont l'élaboration repose sur un processus global de communication collective, sous différentes formes : interpersonnelle, en débat public, médiatique, culturelle, chacune d'entre elles ayant un impact différent sur la construction ou la validation de la représentation (Abric, 1994). Ainsi, Bourguignon (2003) s'appuie sur une définition de l'idéologie comme un ensemble de représentations qui « *contribuent à la reproduction de l'ordre social, et qui masquent éventuellement l'excès de*

pouvoir des détenteurs de l'autorité, en accroissant leur niveau de légitimité au-delà de celui qui leur est spontanément reconnu ».

L'idéologie est donc non seulement inscrite dans des pratiques mais également dans les représentations et les discours, parce qu'elle est affaire de sens, et qu'elle est associée au pouvoir avec l'aide du langage. Le langage apparaît bien souvent comme un instrument au service du pouvoir. Les discours sont aussi des signes d'autorité (Bourdieu, 1982), émis pour être crus et le cas échéant obéis. Charron (2004) utilise une définition de l'idéologie comme un discours, « *support d'une relation entre des individus, d'un rapport interhumain, d'une interdépendance* ». On peut alors définir l'idéologie à partir de la nature de la relation qu'elle contribue à instrumenter. Il y a une relation asymétrique entre le locuteur (ou auteur) qui va préconiser un comportement, valoriser une pratique et un auditeur (ou lecteur) dont on attend qu'il se conforme au discours. La centralité du discours et du langage dans le concept d'idéologie explique l'intérêt des chercheurs pour l'analyse du langage et des discours comme moyen d'analyser ces idéologies.

1.2 « Design and devotion »: une perspective historique du discours managérial américain

Partant de cette place nodale des discours comme vecteur de diffusion des idéologies, de nombreux chercheurs se sont intéressés à la littérature managériale pour mettre en évidence l'émergence de certains concepts liés aux idéologies, ou faire apparaître par des études historiques longitudinales les phases de montée et d'avènement de certains discours managériaux en lien avec une idéologie elle aussi émergente.

Barley et Kunda (1992) ont ainsi étudié le discours managérial américain sur le contrôle dans les organisations complexes, de 1870 à l'époque contemporaine. Leur définition de l'idéologie est assez neutre : un « *courant de discours qui promulguent, même de façon implicite, un ensemble d'hypothèses sur la nature des objets dont ils traitent* ». En ce sens, toute théorie a une composante idéologique, puisque tous les théoriciens doivent adopter une posture ontologique pour effectuer leur travail. Les objets de la construction rhétorique dans les théories managériales sont les entreprises, les employés, les managers et les outils et moyens de contrôle.

La vision historique dominante de l'évolution des théories managériales américaines est celle d'une succession de phases (Bendix, 1956, Edwards, 1979) qui passent d'un contrôle coercitif à un contrôle rationnel et enfin normatif. Selon cette vision, dans sa première phase, le discours managérial cherche à légitimer les pratiques coercitives en vigueur jusqu'à la fin du

19^e siècle. Devant la montée de la production de masse et le développement de grandes entreprises (Chandler, 1977), le discours fait appel dans une deuxième phase à la rhétorique utilitaire, selon laquelle l'efficacité passe par le contrôle des employés grâce à une standardisation du travail et à une mise en contribution directe de leur intérêt personnel, ce discours culminant dans les travaux de Taylor. La dépression des années 30 marque ensuite le début de la troisième phase qui voit l'émergence du contrôle normatif, par lequel le contrôle sur les employés peut se développer non seulement grâce à un contrôle de leurs actions mais en essayant d'agir sur leurs émotions, leur implication et leur loyauté, dans la continuité des travaux initiés par l'école des relations humaines.

Barley et Kunda (1992) remettent en cause cette vision en distinguant 5 phases dans le discours managérial, avec une succession de phases normatives et de phases rationnelles :

- L'amélioration industrielle (1870-1900), d'essence normative
- Le management scientifique (1900-1923), d'essence rationnelle
- L'Etat providence / l'école des relations humaines (1923-1955), d'essence normative
- Le rationalisme systémique (1955-1980), d'essence rationnelle
- La culture organisationnelle (1980 à nos jours), d'essence normative

Ces phases représentent les périodes de « vague ascendante », pendant lesquelles la rhétorique a été articulée et s'est diffusée à une large audience. L'élaboration du discours managérial américain apparaît ainsi comme une suite de vagues consécutives, qui sont liées à des cycles économiques d'expansion et de contraction. Elles se distinguent des modes managériales (Abrahamson, 1991) dans la mesure où ces cinq types de rhétoriques ne disparaissent pas. Les représentations et les pratiques qui sont au cœur de ces idéologies managériales se sont au contraire progressivement ancrées dans les entreprises et se sont institutionnalisées. L'oscillation entre ces vagues normatives et rationnelles ne se traduit pas par la substitution d'une idéologie par une autre, mais plutôt par un rapprochement plus ou moins important des idées, croyances et pratiques de la communauté managériale d'un des deux pôles suivants : la solidarité organique et le contrôle rationnel d'une part ou la solidarité mécanique et le contrôle normatif d'autre part. Martinet (1996) dans son historique de la pensée stratégique des années 1950 à nos jours montre lui aussi une coexistence des modèles et des discours concernant la stratégie.

Dans ces analyses, le discours est un corpus de textes produits par des théoriciens. Il est désincarné, sous-tendu par une rhétorique liée à l'idéologie émergente. Le manager apparaît

dans ces recherches comme une sorte d'idéal-type, lecteur de cette littérature managériale et futur locuteur des concepts et articulations langagières présentes dans la littérature managériale, mais il n'est pas considéré comme un acteur.

1.3 Le discours managérial, vecteur de l'idéologie dominante : une perspective française contemporaine

Sur une période plus récente, des auteurs français se sont également intéressés aux relations entre le discours constitué par la littérature managériale et l'idéologie contemporaine.

Boltanski et Chiapello (1999) ont mis en évidence le rôle de la littérature normative de gestion « lieu d'incarnation de l'esprit du capitalisme » dans la diffusion de ce nouvel esprit. Cet esprit, défini comme « *l'ensemble de croyances associées à l'ordre capitaliste qui contribuent à justifier cet ordre et à soutenir, en les légitimant, les modes d'action et les dispositions qui sont cohérentes avec lui* » (p.46), a évolué entre les années 1960 et les années 1980, ce qu'ils montrent en étudiant un corpus d'ouvrages des années 60 puis des années 80 et en centrant leur analyse sur les représentations véhiculées par cette littérature et leur affinité avec les représentations inscrites dans l'esprit du capitalisme. Cette grille d'analyse a trouvé un certain écho dans la recherche en comptabilité au sens large.

Ainsi sur le thème plus précis du contrôle de gestion, et en utilisant une approche de déconstruction des discours sur le « nouveau » contrôle de gestion, Bourguignon (2003) met en évidence un principe de construction des discours qui vise à opposer l'ancien et le nouveau contrôle de gestion en parant celui-ci de toutes les vertus : une reconstruction du passé avec de nombreux défauts ; une dichotomie forte entre les caractéristiques du passé et celles de l'avenir, et un récit qui vient relater le laborieux mais méritoire passage vers un avenir construit de manière positive, où tous les acteurs seront plus satisfaits. Son analyse montre qu'en dépit de ces apparentes oppositions, le contrôle n'a pas fondamentalement changé et que les procédés discursifs utilisés (oppositions et métaphores) sont essentiellement là pour apporter la légitimation du nouveau contrôle de gestion. Le nouveau contrôle de gestion est en résonance avec les caractéristiques de l'esprit actuel du capitalisme, qui valorise changement, flexibilité, innovation, créativité et réseaux. Cette analyse, centrée sur les outils, complète l'approche plus large et plus sociétale de Boltanski et Chiapello (1999). « *Le nouveau contrôle de gestion incarne donc les nouveaux habits de l'esprit du capitalisme, et contribue à assurer la pérennité du capitalisme* » (Bourguignon, 2003).

Charron (2004) entre en revanche en contradiction avec la justification de l'engagement dans le nouvel esprit du capitalisme développé par Boltanski et Chiapello. Se penchant sur la

transparence, cette « idéologie du contrôle des entreprises par les marchés financiers », il montre qu'elle justifie plutôt le développement du contrôle et du contrôle du contrôle. Cette idéologie est selon lui significative *« d'une forme d'interdépendance (le contrôle) dont l'émergence est liée à la fois à des changements du capitalisme mais aussi à des changements dans l'économie psychique des individus »* (qui font que l'autorité traditionnelle ne « fonctionne » plus aussi bien). A la recherche des racines de ce même concept de transparence, Bessire (2004) montre elle aussi que la transparence est à la fois un moyen de réduire les asymétries d'information et un outil qui permet de répondre à l'obsession de la surveillance. Son analyse s'inscrit dans une vision foucauldienne du contrôle et de la discipline, dans laquelle la surveillance devient un opérateur économique décisif, en tant que pièce interne de l'appareil de production et rouage spécifié du contrôle et du pouvoir disciplinaire (Foucault, 1975). Les discours dominants sur la transparence, se réfèrent ainsi implicitement au « panopticisme » (en référence au Panopticon de Bentham), mais l'exigence de transparence, terme positif face auquel personne n'oserait s'élever, devient non seulement légitime mais quasiment un idéal à atteindre. Ils s'inscrivent dans une perspective épistémologique dont la racine idéologique tient au concept d'utilité, d'où le développement d'hypothèses – des individus opportunistes et calculateurs, aliénés par la recherche de leur seul intérêt – qui excluraient toute possibilité de poser les questions de la responsabilité et de l'éthique.

Les travaux sur le discours et les théories managériales qui s'intéressent à l'idéologie sous-jacente s'inscrivent souvent dans une analyse des relations de domination et de contrôle.

Tout naturellement, les études sur les relations de pouvoir peuvent s'intéresser également à ceux qui en sont le plus communément détenteurs dans l'organisation : les dirigeants.

Partie 2 : Le discours des dirigeants : monologue disciplinaire ou rhétorique?

Qu'ils s'inscrivent dans une perspective critique issue des travaux de Foucault sur le pouvoir, le contrôle et la discipline ou dans une perspective stratégique qui cherche à montrer l'utilisation des discours par les dirigeants comme un outil de management et de motivation, les discours analysés apparaissent ici comme des monologues émanant des dirigeants : seule leur voix (ou leur écrit) est écoutée (ou lu) , et il n'y a pas d'interaction avec d'autres membres de l'entreprise, même si leur présence ou leur écoute sont présumées.

2.1 Discours managérial et calculs des coûts : un instrument disciplinaire plus ancien que l'industrialisation

Le discours en tant qu'outil de pouvoir et de domination est une thématique qui a été largement étudiée par les auteurs du courant critique en comptabilité de gestion, et en particulier son association avec le développement des outils de calculs de coûts standards et de budgets (Miller et O'Leary, 1987). Dans cette vision, le développement de ces concepts ne s'inscrit pas dans une perspective d'amélioration de la pertinence des outils de gestion à partir des années 1930, mais comme un des éléments d'un phénomène social plus large visant à construire un individu « calculable », plus efficient et plus facile à manager. Ces pratiques de calcul s'inscrivent clairement dans le management scientifique, dans la naissance de la psychologie industrielle, et sont reliées à l'émergence du thème de l'efficience, aux discours et pratiques se préoccupant dans différents domaines de l'amélioration de la vie de l'individu dans les premières décennies du XX^e siècle.

Cependant plus récemment, Zan (2004) a montré l'existence d'un discours managérial et comptable assez sophistiqué entre 1580 et 1643 dans le chantier naval *Arsenale* de l'Etat de Venise, soit bien antérieur au XX^e siècle, voire à la révolution industrielle du XIX^e. Le modèle comptable vénitien (différent du modèle toscan) se caractérise par une utilisation intensive des comptes d'opérations et la détermination de résultats partiels, les livres n'étant clôturés que lorsqu'ils sont terminés (Lemarchand, 1993). Il s'accompagne de formes modernes de management à travers la comptabilité : l'esquisse de « design organisationnel », l'introduction d'une logique budgétaire et l'utilisation de mécanismes de négociations voire la fixation d'objectifs. Des rapports sur les opérations et les problèmes de management servent à « rendre compte » de la gestion. Le discours comptable évolue au cours de la période étudiée (1580-1643) : de nouveaux concepts se développent (la comptabilité devenant « ce qu'elle n'était pas » selon l'expression d'Hopwood (1987)), conjointement avec une capacité à parler de problèmes de management à travers des concepts comptables récemment développés (comme l'invention de l'idée d'encours de production ou d'expertise en matière de calcul de coûts à cette période). Zan montre comment une forme moderne de discours économique s'est graduellement établie en dépit de normes sociales et morales hostiles. Au cours de cette période, la sphère économique prend son sens formel, avec ses impératifs moraux d'organisation et d'économie, en conflit assez large avec l'ordre social existant (anticipant le mouvement par lequel la vie sociale se trouvera ensuite réduite à des mécanismes similaires à

ceux utilisés dans les entreprises (Polanyi, 1977)). Même si le mot « efficience » n'apparaît pas dans les documents de l' *Arsenale*, « *l'éthos et le pathos du concept sont présents* » (Zan, 2004), nourris par la comptabilité et les discours sur le management.

En opposition avec l'approche historique de Chandler (1977), il propose une lecture de l'émergence de ces pratiques managériales comme un phénomène disciplinaire dans la lignée des travaux de Hoskin et Maeve (1986, 1994). Hoskin et Maeve (1986) mobilisent une approche foucauldienne pour explorer les liens réciproques entre comptabilité et enseignement, dans un contexte de développement d'une nouvelle textualité¹ : de nouvelles relations de « savoir-pouvoir » se sont développées avec les techniques disciplinaires des institutions éducatives médiévales (les universités) et leurs examens. Foucault avait mis en évidence l'importance de l'examen parmi les moyens du « bon dressement » :

« l'examen combine les techniques de la hiérarchie qui surveille et celles de la sanction qui normalise. Il est un regard normalisateur, une surveillance qui permet de qualifier, de classer, et de punir. Il établit sur les individus une visibilité à travers laquelle on les différencie et on les sanctionne. C'est pourquoi, dans tous les dispositifs de discipline, l'examen est hautement ritualisé » (1975, p.217).

Ces techniques incarnent des formes de réécriture de textes ainsi qu'un nouveau système alphanumérique dont va bénéficier la comptabilité : la partie double est un des aspects de cette réécriture, associée à l'écriture et la réécriture de la monnaie à travers le développement de la lettre de change. De la même façon que le discours savant, le discours comptable devient un commentaire sur les comptes, qui rend possible un nouveau moyen de contrôle :

« les nouveaux comptes pouvaient être examinés simultanément pour leur cohérence interne et pour leur validité externe » (Hoskin & Maeve, 1986, p.122).

Au 18^e siècle, les techniques comptables influencent à leur tour la pratique éducative, avec l'introduction de l'examen écrit et de la notation numérique. Un nouveau régime d'évaluations « objectives » de la population, constituée d'individus qui sont des sujets « calculables », est ainsi engendré puis étendu aux systèmes de comptabilité et de gestion des grandes entreprises américaines, qui semblent être des pionnières en ce domaine. De plus, les pionniers de ces systèmes ne sont pas d'après leurs travaux des hommes d'affaires à proprement parler mais des diplômés de l'académie militaire américaine de West Point, qui appliquent à la gestion les innovations disciplinaires de West Point (Hoskin et Maeve, 1994).

¹ Cette nouvelle textualité passe par une réécriture des textes sous un format plus organisé, avec une indexation, l'utilisation des chiffres arabes et de l'ordre alphabétique pour classer et ordonner les paragraphes et les idées, et mettre en relation les textes avec d'autres textes.

Cependant, Hoskin et Maeve (1986) expliquent le décalage temporel entre le développement de la technique de la partie double au 13^{ème} siècle et la généralisation de son usage au 19^{ème} siècle par la conjugaison de ces techniques avec l'émergence des concepts de responsabilité² et de profitabilité, et d'un déplacement de l'orientation temporelle de la comptabilité du passé vers le futur, alors que Zan nous montre une présence beaucoup plus précoce de telles pratiques.

Là où de telles pratiques managériales sont à l'oeuvre, un discours du management circule, avec un rôle essentiel dévolu au calcul et à la nature discursive de ces calculs. Ces pratiques calculatoires, dotées de sens, se constituent en pratiques d'un genre particulier à travers le langage, le vocabulaire, les idéaux et les raisons qui exposent les objectifs et les objets des calculs élaborés (Miller et Napier, 1993), et ce dès l'époque proto-industrielle.

2.2 Le discours des dirigeants contemporains : un outil stratégique

Dans une vision moins critique, le discours des dirigeants apparaît de façon plus contemporaine comme un outil stratégique, et ce aussi bien d'un point de vue managérial que d'un point de vue institutionnel. Dans ce sens, le discours, qui reste un monologue du dirigeant, n'intéresse pas seulement les chercheurs pour son contenu, mais aussi par ce qu'il fait. Le cadre général d'analyse est alors celui d'une réalité socialement construite (Berger et Luckmann, 1966). Toute réalité est représentée, c'est-à-dire appropriée par l'individu ou le groupe, reconstruite dans son système cognitif, intégrée dans son système de valeurs dépendant de son histoire et du contexte social et idéologique qui l'environne. Le langage est un des éléments qui participent à la création de la réalité sociale et à l'élaboration des représentations des acteurs. Il produit une réalité sociale « *qui renforce et valide la terminologie que nous utilisons. La diffusion des pratiques de management rend ces pratiques cohérentes avec le langage dominant* » (Ferraro et alii, 2005).

Weick (1979) a ainsi montré que les dirigeants cherchent à influencer et à contrôler l'organisation par leur discours et par la production de sens (*sensemaking*). L'action symbolique devient alors le centre de l'activité du manager. A la suite de ses travaux, pour d'autres auteurs (Tsoukas et Chia, 2002 ; Mumby et Clair, 1997 ; Chia, 1995), le discours est le principal moyen par lequel les membres de l'organisation créent une réalité sociale cohérente, une mise en scène provisoire de l'organisation et de son environnement qui sert de

² Au sens de l'*accountability*

base à la construction du sens de leur propre identité. La communication est alors vue comme la substance de l'organisation (en tant que processus ou *organizing* de Weick) car, à travers leurs pratiques discursives, les membres de l'organisation engagent la construction d'un système complexe et divers de significations. Processus langagiers et articulations du langage sont alors au cœur de l'analyse du discours des dirigeants.

Dans cette perspective, dans une analyse des processus langagiers à l'œuvre dans la « lettre du président » de 85 groupes européens, Jacquot et Point (2000) mettent en évidence 3 fonctions du discours des dirigeants :

- Une fonction *performative* (au sens d'Austin³) du message présidentiel, dans laquelle le discours est un outil du management, un levier d'action. Le discours vise à convaincre, à faire agir, à modifier les comportements avec des processus de justification et de persuasion, ce qui est fréquemment relevé lors de la justification des performances, lorsque le dirigeant veut faire partager sa « vision », mobiliser et faire agir les salariés de l'entreprise ;
- Une fonction normative, par laquelle le discours participe à la création de l'image et de l'identité de l'entreprise. Pour le dirigeant et pour l'entreprise, le discours est aussi un instrument de légitimité et de pouvoir. Elsbach et Sutton (1992) et Elsbach (1994) ont également mis en évidence l'utilisation par les dirigeants de certaines organisations de techniques oratoires et d'élaboration de discours destinés à gérer activement la légitimité organisationnelle ;
- Une fonction symbolique et rituelle : « *la dimension rituelle peut être alors accentuée par l'utilisation de slogans et son caractère magique par un style incantatoire, par l'envoûtement créé par le pouvoir attribué aux mots, la puissance ou le vide du langage* » (Jacquot et Point, 2000).

A ces fonctions peut être ajouté un rôle rhétorique, mis en évidence par Compin (2004) dans une analyse linguistique de 3 messages d'entreprises (Alcatel, la SNCF et Vivendi Universal) sur leurs états financiers. La présentation des comptes constitue alors pour les dirigeants un nouvel art oratoire, monologue utilisant de nombreuses figures de style rhétoriques, susceptible d'influencer les motivations psychologiques et sociologiques des producteurs et des utilisateurs de l'information comptable. « *En devenant un instrument de rhétorique, le langage comptable, c'est-à-dire la terminologie comptable et les structures syntaxiques qui l'accompagnent, fait courir le risque aux énoncés informationnels de « ne pas dire ce qui est*

³ Pour J.L.Austin une énonciation performative indique que « produire l'énonciation est exécuter une action » dans sa théorie des actes de langage (1970, p.42)

vrai ou faux »⁴, de ne pas informer sur la santé réelle de l'entreprise et sur sa valeur comptable mais de chercher à convaincre, voire même à vaincre toutes les formes d'interrogation et de résistances » (Compin, 2004, p.158).

C'est également une fonction rhétorique que mettent en lumière Craig et Amernic (2004) dans deux discours issus de la « saga Enron »: (une lettre aux actionnaires et le témoignage du PDG d'Andersen lors du procès). L'analyse du contenu de ces discours aide à comprendre le discours public des dirigeants d'entreprise (y compris le discours relatif à la comptabilité), dans la mesure où leurs textes écrits et verbaux contribuent à ce que les auteurs critiques appellent la « batterie des institutions » qui forment les croyances sociales (Tinker, 1985). Les articulations de ces discours font apparaître une glorification du marché et d'une forme de capitalisme âpre au gain, une réification de la communauté managériale et un point de vue déconcertant sur l'importance de la comptabilité. Loin de marquer une rupture dans le capitalisme, la rhétorique développée dans ces discours est au contraire selon eux destinée à soutenir cette idéologie, pour assurer sa résilience et sa survie à long terme au moment où l'important scandale lié à l'affaire Enron soulevait bon nombre d'interrogations sur les pratiques du capitalisme financier contemporain.

2.3 Le discours actuel sur les résultats : un monologue mis en scène ?

Traitant du discours actuel des dirigeants, Gumb (2004) propose une lecture situationniste originale, inspirée des travaux de Debord sur la société du spectacle (1967), et qui trouve une certaine résonance avec les pratiques actuelles des « road-shows » et des présentations de résultats aux investisseurs par les dirigeants de grandes entreprises cotées, événements mis en scène comme un spectacle vivant. Le discours contemporain qui porte sur le management est profondément imprégné de ce que Debord appelle des « représentations spectaculaires ». Celui-ci définit le spectacle non pas comme un ensemble d'images, mais comme « un rapport social entre des personnes, médiatisé par des images ». En ce sens, le spectacle est présent dans l'ensemble de la société, et génère des actions qui ne sont plus faites par les acteurs pour eux-mêmes mais pour la représentation de ces actions à autrui. Le spectacle ainsi défini et la notion d'idéologie (dans une vision d'essence marxiste) ont donc des points communs. Transposée à la gestion, cette lecture met en évidence de façon assez critique l'appartenance de l'information de gestion à la dimension spectaculaire de l'entreprise, et le discours produit

⁴ En référence aux travaux de J.L. Austin sur la force sémantique des énoncés « perlocutoires » : une perlocution étant définie comme « un acte qui, en plus de faire tout ce qu'il fait en tant qu'il est aussi une locution (i.e en tant qu'il dit quelque chose), produit quelque chose par le fait même de dire » (1970 p.181)

par ce spectacle (illustré et imagé par des indicateurs, ratios, coûts, marges..) loin d'être uniforme et rationnel, « *produit sa propre falsification, et s'alimente de toutes formes de contestation. Dans les débats sur le partage des profits, la focalisation sur les indicateurs obnubile l'essentiel : le langage.* » (Gumb, 2004).

De plus, le management contemporain, qui manage par les chiffres, se développe en particulier grâce aux ambitions élargies de la comptabilité de gestion qui s'appuie sur des systèmes d'information enrichis et intégrés. C'est une forme « intégrée » du spectacle, qui est assez redoutable compte tenu de l'aura de rationalité dont bénéficient les données financières et comptables.

Le discours des dirigeants, associé au langage comptable au sens large, peut donc être approché dans cette perspective comme un monologue, dont les effets rhétoriques, souvent mis en scène ⁵, voire disciplinaires, sont destinés à montrer une perspective de l'entreprise, de ses performances, ou des décisions stratégiques éventuellement différente de la réalité, mais qui est celle dont ils voudraient qu'elle soit créatrice de sens pour leurs interlocuteurs. Lorsque les chercheurs en gestion s'intéressent de plus près aux effets de ces discours sur les auditeurs, la conception du discours étudié change, et on peut cette fois parler de dialogue, voire de polyphonie : plusieurs voix sont alors présentes, et elles sont éventuellement dissonantes.

Partie 3 : Les discours dans l'entreprise : chant polyphonique ou cacophonie ?

Lorsque les chercheurs placent le discours dans les organisations au coeur de leur recherche, l'optique est de mieux appréhender la construction de la réalité et le changement dans les organisations, donc en intégrant plusieurs voix dans le discours étudié. Dans cette branche des recherches, les préoccupations relèvent souvent du changement organisationnel et de l'identité, mais il y a peu de recherches sur les thématiques du contrôle ou des outils comptables.

⁵ On est alors dans une mise en scène de la gestion de l'impression (« *impression management* », Goffman, 1974) que les managers produisent sur leur auditoire, pour faire adhérer les autres à leurs projets.

3.1 Le discours dans les organisations et la production de sens

Le discours est ici un « système d'affirmations (*statements*) qui construisent un objet » (Parker, 1992), un acte de discours établi dans des circonstances données. Il définit des règles et des limites qui autorisent certaines façons de parler d'un sujet, et qui excluent, ou restreignent d'autres façons d'en parler, ou de nous comporter face à ce sujet ou de construire de la connaissance à son propos (Hall, 2001). En d'autres termes, les discours ne décrivent pas seulement les choses, ils « font » des choses à travers la façon dont ils donnent du sens au monde pour ses habitants, en donnant une signification qui génère des expériences et des pratiques particulières (Fairclough, 1992, van Dijk, 1997). Les discours apparaissent comme des recueils structurés de textes « signifiants » (Parker, 1992) ; le mot « texte » englobant toutes les formes de support écrit ou oral, voire dessiné, qui rendent le discours accessible aux autres (Fairclough, 1992; Grant et al., 2001 ; Wood et Kroger, 2000).

Cependant, différentes approches peuvent être distinguées : lorsque le discours est considéré comme élément premier de la production de sens dans l'organisation, le changement peut être considéré (Tsoukas et Chia, 2002) comme un « retissage » des croyances et des habitudes d'action des acteurs comme résultat de nouvelles expériences obtenues par des interactions, et le discours est un élément clé parmi les événements sociaux qui font émerger de nouvelles connaissances ou croyances. De nouvelles articulations de formes linguistiques et d'organisations apparaissent également, ainsi que de nouvelles articulations de discours, de genres et de styles, faisant émerger de nouvelles significations. L'étude des discours des acteurs permet d'éclairer cette dynamique de changement et de voir comment plusieurs voix du discours se répondent, s'opposent, ou entrent en harmonie.

Dans une autre perspective, certains chercheurs se centrent sur les pratiques langagières au travail, dans une perspective proche de la pragmatique⁶ et de la théorie des actes de langage (Austin, 1970), liées à la dimension langagière importante de l'activité d'encadrement. Les méthodes de recherche allient alors observation empirique sur le terrain et recueil de données écrites ou orales, faisant de l'observation « non distanciée » une des clés du dispositif de recherche. Ainsi, certains chercheurs du CRG polytechnique ont développé depuis vingt ans un programme de recherche sur le « langage en actes » dans les organisations. Ils ont

⁶ La pragmatique insiste en effet « sur la réflexivité fondamentale du langage (le fait qu'il réfère au monde en montrant sa propre activité énonciative), son caractère interactif, son rapport essentiel à un cadre permettant d'interpréter les énoncés, sa dimension juridique (l'activité de parole est sous-tendue par un réseau serré de droits et d'obligations) » Charaudeau et Maingueneau, 2002

développé la notion d'agencement organisationnel (Girin, 1995) ainsi qu'une typologie du rôle du langage dans les organisations, distinguant les organisations « textuelles », « contextuelles », apprenantes ou contractuelles (Girin, 2001 ; Borzeix, 2003). Selon ces travaux, le discours n'a pas le même effet dans différents types d'organisations : l'organisation « cognitive » par exemple (ou intelligente) sera caractérisée par une force normative des textes (règles, procédures) limitée, mais par un apprentissage essentiel via l'interaction orale. L'axe de recherche est donc bien celui d'un discours réel « en action », contemporain et ancré dans un processus dans lequel le langage est un phénomène social, multidimensionnel, donc à la fois instrumental, cognitif, collectif et émotif, à observer dans son contexte pour que les pratiques langagières prennent tout leur sens. La problématique est plutôt centrée ici sur l'usage et la réception du discours et non pas sur l'émetteur ou le locuteur. Le même type d'approche est également développé par Gramaccia (2001).

3.2 L'analyse de discours critique : une exploration des liens avec la réalité sociale

Les discours ne peuvent pas être observés directement, ils peuvent seulement être explorés grâce à l'analyse des textes qui les constituent (Fairclough, 1992, Parker, 1992). L'objectif que se fixe l'analyse de discours est donc d'explorer les liens entre le discours et la réalité sociale, d'étudier le texte (ou la production verbale), son articulation et le lieu social dans lequel il s'insère, dans lequel il est produit (Maingueneau, 1998). Elle inclut donc l'analyse d'un recueil de textes, les façons dont ils sont rendus signifiants à travers leurs liens avec d'autres textes, la façon dont ils s'enchaînent avec d'autres discours, comment et à qui ils sont communiqués, disséminés, leur méthode de production et la façon dont ils sont reçus et « consommés » (Fairclough, 1992 ; van Dijk 1997).

Parmi ces approches, l'analyse de discours critique, influencée entre autres par les travaux de Foucault sur l'influence des relations de pouvoir et leur détermination par les créations de discours qui existent à un moment donné, considère que les discours ne sont jamais complètement cohésifs et jamais capables de déterminer totalement la réalité sociale. Un espace substantiel existe, à l'intérieur duquel les acteurs peuvent agir dans leur propre intérêt et travailler de façon à modifier les pratiques discursives et par là même tenter de privilégier leurs intérêts. D'où la possibilité pour les acteurs d'influencer les discours à travers la production ou la propagation de textes. Il y a donc une relation mutuellement constitutive entre le discours, les textes et l'action : la signification des discours est partagée et sociale, émanant d'actions faites par les acteurs dans la production de textes ; dans le même temps, les discours donnent du sens à ces actions, constituant en cela la réalité sociale. Ces liens

fournissent une base pour des recherches en gestion, mais si le cadre est proposé et utilisé pour approcher le changement dans les organisations, il n'a pas encore été directement utilisé concernant le discours organisationnels sur les performances financières ou la comptabilité au sens large.

Par rapport aux recherches qui résument pratiquement le processus organisationnel à un processus de production de sens via le discours, le positionnement est ici ontologiquement réaliste (Fairclough, 2003, Fairclough et al. 2004) : le monde social est socialement construit (et en partie construit par le discours), mais à un point quelconque dans le temps, les êtres humains sont confrontés à un monde pré structuré qui a des propriétés réelles et une structure réelle, qui ne peuvent pas être purement subjectives, et qui ne sauraient être réduites, à la connaissance, aux croyances, aux représentations et aux discours que les individus développent sur cette structure et ces propriétés. Appliquée aux discours organisationnels, cette position réaliste doit permettre de mieux appréhender les phénomènes qui sont en jeu et en particulier les effets constitutifs des textes sur les organisations.

L'objet de la recherche est alors l'étude des relations entre les structures, pratiques et institutions sociales et les actions, les événements et processus. Les éléments discursifs et non discursifs des événements sociaux et les pratiques sociales sont liés de plusieurs façons. Fairclough (2005) distingue 3 moyens principaux :

- la représentation
- l'action (et interaction)
- l'être

Les discours interprètent et expliquent des aspects du monde d'une façon par essence sélective et réductrice, en « traduisant » et « condensant » des réalités complexes (Harvey, 1996), et on doit toujours se demander pourquoi cette sélection particulière, pour cette réduction, pourquoi ici et pourquoi maintenant ? Les discours n'émergent pas par hasard. Fairclough distingue quatre phases dans la trajectoire sociale des discours : leur émergence et leur constitution (à travers l'articulation d'éléments existants) ; leur entrée dans une lutte pour l'hégémonie avec d'autres discours, dont ils peuvent éventuellement sortir comme des discours dominants ; leur dissémination et leur contextualisation à travers des structures différentes et des échelles différentes (local, national, « global ») ; et leur opérationnalisation (enactment, le fait d'inculquer, matérialisation). Ces phases distinctes sont soumises à des conditions à la fois discursives et non discursives.

Cette grille d'analyse a été utilisée par exemple pour ré analyser l'émergence de certains discours managériaux liés au nouvel esprit du capitalisme (Chiapello et Fairclough, 2002), et

donc lier des discours managériaux à des phénomènes sociaux. Dans une autre perspective, celle d'éclairer les effets des discours au sein des mécanismes d'institutionnalisation, Phillips et al. (2004) proposent un modèle qui intègre analyse de discours et théorie néo-institutionnelle (Di Maggio et Powell, 1983, Meyer et Rowan, 1997) pour développer des recherches futures sur ce sujet.

Ce modèle pourrait être utilisé également pour étudier l'influence du langage comptable, qui sert à communiquer une image du monde. Au-delà de la simple version selon laquelle la comptabilité serait le « miroir » de la réalité, la comptabilité a un rôle plus fondamental en ce qu'elle constitue une part de la réalité économique et organisationnelle autant qu'elle les reflète (Carruthers, 1995). Le discours sur la comptabilité, et le discours de la comptabilité pourraient être ainsi être analysés comme des éléments constitutifs de la réalité sociale de l'organisation.

3.3 L'organisation productrice de récits

Une autre façon d'approcher l'organisation comme participant de l'univers de la parole et du langage, et pas seulement de celui de la prise de décision et de l'efficacité économique est celle du récit ou *storytelling* (Boje, 1991) : une organisation productrice de récit est « *un système de narration collective dans laquelle l'interprétation des récits est un élément clé de la production de sens des membres de cette organisation et un moyen de leur permettre de compléter des souvenirs personnels avec de la mémoire institutionnelle* ». L'organisation « raconte une histoire » sur son management, son passé et les acteurs qui la composent produisent du discours. L'histoire qui est racontée servira ensuite d'argument pour justifier telle ou telle décision ou action ; on peut alors parler d'une approche « narratologique » de l'organisation. A un extrême, l'organisation productrice de récits peut être une construction pluraliste d'une multiplicité d'histoires – on serait proche du chant polyphonique-, et à un autre extrême, ce type d'organisation peut opprimer les membres en les subordonnant tous et en réduisant tout à un seul « grand récit » qui serait une voix unique. L'approche narratologique s'intéresse à celui qui raconte le récit et à celui qui écoute, à la multiplicité des voix et des récits (*plurivocity*), qui permet de montrer qu'il y a plusieurs significations construites dans le récit, ce qui donne aux membres de l'organisation une flexibilité considérable pour créer leur propre interprétation de ce qui se passe dans l'organisation. Les récits créent de l'ordre en étant des mythes explicatifs, des simplifications quantitatives, des constructions conceptuelles qui interprètent et donnent un cadre aux organisations et à leurs membres. Les gens ne racontent pas seulement des histoires : ils disent des histoires pour

interpréter et incarner les situations, pour former et comprendre les organisations. Utilisant cette approche narratologique, Boje (1995) s'est intéressé aux récits de la firme Disney, décryptant ainsi à la fois le récit officiel mais aussi les voix subversives (à travers les récits et témoignages de certains anciens membres de l'organisation). Il souligne par exemple l'utilisation par Walt Disney du « storyboard » - un tableau de plusieurs mètres de long présent dans les studios, permettant de visualiser la continuité du dessin animé à réaliser - comme d'un outil digne du Panopticon de Bentham pour contrôler le travail de ses équipes, ce qui est assez loin de l'histoire officielle du sympathique créateur du dessin animé. Ce qui ressort plus globalement de son analyse est plutôt une cacophonie et une discorde entre les différents récits que l'harmonie programmée d'une histoire officielle.

Livian (2002) montre que la production de récits dans l'entreprise obéit à des principes récurrents : un large groupe d'acteurs est parvenu à une sorte de consensus plus ou moins explicite (sur les sujets de la gestion des compétences et celui des nouvelles carrières par exemple), ouvrant la voie à des représentations communes parfois masquées et à des pratiques peu discutées : *«une certaine vérité finit ainsi par être admise grâce à l'adoption mimétique d'un récit qui reconstruit une histoire et fait accepter un état de la question non susceptible d'être remis en cause»*. Diffusé par différents vecteurs, une voix unique peut éventuellement triompher sur la pluralité des récits, et certains discours se développer dans différentes sphères grâce à une « recontextualisation » du discours (Thomas, 2003) dans un nouvel environnement⁷.

Conclusion

L'émergence et le développement de travaux portant sur le discours en sciences de gestion, et sur l'intégration de voix multiples, et pas seulement de « métadiscours », va de pair avec une approche dans laquelle les organisations peuvent être envisagées comme des discours à la fois collaboratifs et en lutte les uns avec les autres. La force symbolique de discours explique une progression de l'intérêt des chercheurs en gestion (en dehors du schéma classique et rationnel), pour cet acte à la fois symbolique et « agissant ».

⁷ Cette recontextualisation se fait dans des situations et par des moyens qui sont en accord avec les intérêts des acteurs dominants, en fonction des conditions sociales et politiques de la nouvelle conjoncture.

En tant que telle, l'organisation peut être vue comme un ensemble de *«pratiques matérielles de textes et de discussions placés dans des courants d'économie politique et socio-historiques dans le temps et dans l'espace»* (Boje et al., 2004). De ce point de vue, ce qu'est une organisation et ce qui se passe dans cette organisation peut être vu comme un phénomène de langage.

Si nous avons vu progresser les différentes conceptions du discours et s'étendre le nombre de points de vue entendus, de nombreuses perspectives restent ouvertes, en particulier dans l'articulation des discours entre les niveaux «micro» (discours ou conversations réellement observés au sein des organisations), «méso» (discours en interaction entre plusieurs organisations en réseau) ou «macro» (récits ou métadiscours ayant une implication sociale plus large⁸). Selon le niveau de préoccupation, nous avons vu que le nombre de voix à considérer pouvait être variable, mais que certains discours ou certaines pratiques langagières sont plus hégémoniques que d'autres, et que par là même certains discours en marginalisent d'autres. Un des enjeux de la communication organisationnelle, pour fédérer ses différentes divisions et ses différentes communautés, serait de faire vivre une «méta conversation» (Robichaud et al., 2004) susceptible de rendre l'organisation à la fois singulière et plurielle, les participants à cette conversation étant à la fois des acteurs du dialogue et des représentants d'autres conversations, proposés par d'autres contextes. Le défi de la théorie et de la recherche reste de retracer et de vérifier le dialogue entre les discours fragmentés du niveau local et les niveaux du contexte social, historique et économique. (Boje et al., 2004), et pour le discours traitant de la comptabilité au sens large, de larges perspectives sont là aussi ouvertes.

⁸ Certains auteurs comme Potter et Wetherell (1987) distinguent un Grand Discours, ensemble de discours qui forme un cadre intégré qui constitue la réalité organisationnelle et un Méga Discours, qui traite des façons plus ou moins standardisées qui constituent un phénomène plus large comme le reengineering ou la globalisation

REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- Abric J.C. (1994), *Pratiques sociales et représentations*, PUF, Paris
- Abrahamson E. (1991), "Managerial fads and fashions: the diffusion and rejection of innovations", *Academy of Management Review*, vol. 16 n°3, pp.586-613
- Alvesson M. et Kärreman D. (2000), « Varieties of discourse: on the study of organizations through discourse analysis », *Human Relations*, vol. 53 n°9, pp.1125-1149
- Austin J.L. (1970), *Quand dire, c'est faire*, Point Essais, Paris
- Barley S. et Kunda G. (1992), « Design and devotion: surges of rational and normative ideologies of control in managerial discourse », *Administrative Science Quarterly*, vol. 37, pp. 363-399
- Bendix R. (1956), *Work and authority in industry: ideologies of management in the course of industrialization*, Harper and Row, New York
- Berger P. et Luckmann T. (1966), *The Social Construction of Reality: A treatise in the sociology of knowledge*, London, Penguin Books
- Bessire D. (2004), "Aux racines des discours dominants sur la transparence", *Actes des 10èmes journées d'histoire de la comptabilité et du management*, 25 et 26 mars
- Boje D. (1995), "Stories of the storytelling organization: a post-modern analysis of Disney as "Tamara-land"", *Academy of Management Journal*, vol. 38, n°4, pp.997-1035
- Boje D. (1991), "The storytelling organization: a study of story performance in an office-supply firm", *Administrative Science Quarterly*, vol. 36 n°1, mars, pp. 106-126
- Boje D. , Oswick C., Ford J. (2004), "Language and organization : the doing of discourse", introduction of special topic forum, *Academy of Management Review*, vol. 29 n°4, pp. 571-577
- Boltanski L. et Chiapello E., (1999), *Le nouvel esprit du capitalisme*, Gallimard, Paris
- Borzeix A. (2003), « Language and agency in organizations », in *Communication in organizations*, dirigé par A.Müller et A.Kieser, édition Peter Lang, pp. 65-79
- Bourdieu P. (1982), *Ce que parler veut dire: l'économie des échanges linguistiques*, Fayard, Paris
- Bourguignon A. (2003), « «Il faut bien que quelque chose change pour que l'essentiel demeure » : la dimension idéologique du nouveau contrôle de gestion », *Comptabilité, Contrôle, Audit*, mai, numéro spécial sur les innovations managériales, pp. 27-53
- Carruthers B. (1995), "Accounting, Ambiguity, and the new institutionalism", *Accounting, Organizations and Society*, vol.20 n°4, pp.313-328
- Chandler A. (1977), *The visible hand: the managerial revolution in American Business*, Harvard University Press, Cambridge
- Charreaudeau P. et Maingueneau D. (2002), *Dictionnaire d'analyse du discours*, le Seuil, Paris, 662 p
- Charron J.O. (2004), "L'idéologie de la transparence dans l'audit : une approche de sa dimension médiatique", *Comptabilité, Contrôle, Audit*, numéro thématique : Sociologie de la comptabilité, juin, pp. 105-131
- Chia R. (1995), "From modern to post-modern organizational analysis", *Organization Studies*, vol. 16 n°4
- Chiapello E. (2003), "Reconciling the two principal meanings of the notion of ideology: the example of the concept of the "spirit of capitalism" ", *European Journal of Social theory*, vol. 6 n°2, pp.155-171
- Chiapello E. et Fairclough N. (2002), « Understanding the new management ideology: a transdisciplinary contribution from critical discourse analysis and the new sociology of capitalism », *Discourse and Society*, vol.13, n°2, pp. 185-208
- Compain F. (2004), *Théorie du langage comptable*, l'Harmattan, Paris
- Craig R.J. et Amernic J.H. (2004), « Enron discourse: the rhetoric of a resilient capitalism », *Critical Perspectives on Accounting*, vol. 15, pp. 813-851

- Debord G. (1967), *La société du spectacle*, Paris, éditions Buchet-Chastel, (réédité par Folio en 1992)
- Di Maggio P.J. et Powell W.W. (1983), « The iron cage revisited: institutional isomorphism and collective rationality in organizational field », *American Sociological Review*, vol.48 n°2, pp.147-160
- Edwards R. (1979), *Contested terrain: the transformation of the workplace in the twentieth century*, Basic books, New York
- Elsbach K.D. (1994), "Managing organizational legitimacy in the California Cattle Industry: the construction and effectiveness of verbal accounts", *Administrative Science Quarterly*, vol.39, n°1, mars, pp.57-88
- Elsbach K.D. et Sutton R.I. (1992), "Acquiring organizational legitimacy through illegitimate actions: a marriage of institutional and impression management theories", *Academy of Management Journal*, vol.35, pp.699-738
- Fairclough N. (2005), "Critical discourse analysis, organizational discourse and organizational change", article à paraître dans *Organization Studies*, www.ling.lancs.ac.uk/staff/norman/norman
- Fairclough N. (2003), *Analyzing discourse: textual analysis for social research*, Routledge, London
- Fairclough N. (1992), *Discourse and social change*, Polity Press, Cambridge
- Fairclough N., Jessop B., Sayer A. (2004), "Critical realism and semiosis", in J. Joseph et J.M. Roberts, *Realism discourse and deconstruction*, Routledge
- Ferraro F., Pfeffer J., Sutton R. (2005), « Economic language and assumptions: how theories can become self fulfilling », *Academy of Management Review*, vol. 30. N°1, pp. 8-24
- Foucault M. (1975), *Surveiller et punir*, Gallimard, Paris
- Girin J. (2001): " La théorie des organisations et la question du langage ", " Vérité, justice et relations. La question du cadrage dans une situation de service à EDF ", in : A. Borzeix & B. Fraenkel (coord.), *Langage et Travail, cognition, action, communication*, Ed. du CNRS, 2001, pp. 167-188 & pp.285-302
- Girin J. (1995), « Le langage et la compétence des agencements organisationnels », *Connexions*, n°65, pp.121-141
- Goffman E. (1974), *Les rites d'interaction*, Paris, Minuit, 1^{ère} édition : *Interaction rituals*, 1967
- Gramaccia G. (2001), *Les actes de langage dans les organisations*, L'Harmattan, Paris
- Grant D., Keenoy T. and Osrick C. (2001), "Organizational discourse: key contributions and challenges", *International Studies of Management and Organization*, vol. 31 n° 3, pp. 5-24
- Gumb B. (2004), « Le management entre les logiques spectaculaires et anti-spectaculaires : vers une lecture situationniste de l'histoire de la comptabilité », *Comptabilité, Contrôle, Audit*, numéro thématique : Sociologie de la comptabilité, juin, pp. 89 à 104
- Hall S. (2001), « Foucault: power, knowledge and discourse », in M.Wetherell, S. Taylor and S.J.Yates, *Discourse theory and practice: a reader*, pp. 72-81, Sage, London
- Harvey D. (1996), *Justice, Nature and the Geography of difference*, Blackwell
- Hopwood A. (1987), "The archaeology of accounting systems", *Accounting, Organizations and Society*, vol 12, n°3, pp. 207- 234
- Hoskin K. et Maeve R. (1986), « Accounting and the examination: a genealogy of disciplinary power », *Accounting, Organizations and Society*, vol 11, n°2, pp. 105-136
- Hoskin K. et Maeve R. (1994), « Writing, examining, disciplining: the genesis of accounting's modern power », in Hopwood A.G. et Miller P. (eds), *Accounting as a social and institutional practice*, pp.67-97, Cambridge, Cambridge University Press
- Jacquot T. et Point S. (2000), « Le management symbolique des ressources humaines : une analyse du langage des dirigeants en Europe », *Revue de gestion des ressources humaines*, n° 38, novembre, p.116-131
- Lemarchand Y. (1993), *Du dépérissement à l'amortissement- Enquête sur l'histoire d'un concept et de sa traduction comptable*, Ouest éditions, Nantes
- Livian Y.F. (2002), « La gestion comme récit : petite introduction à une narratologie de certains thèmes de gestion des ressources humaines », *Gérer et comprendre, Annales des Mines*, n° 70, décembre, pp. 41-47

- Maingueneau D. (1998), « les tendances françaises en analyse de discours », compte rendu de la conférence d'Osaka, 12 novembre
- Martinet A.C. (1996), « L'entreprise et la stratégie : l'évolution de la pensée stratégique », *Cahiers français*, n°275, mars-avril, pp.3-7
- Meyer J.W. et Rowan B. (1977), "Institutional organizations: formal structures as myth and ceremony", *American Journal of Sociology*, vol.83, pp.340-363
- Miller P. et Napier C. (1993), « Genealogies of calculation », *Accounting, Organizations and Society*, vol.18, n°7-8, pp. 631-647
- Miller P. et O'Leary T. (1987) « Accounting and the construction of the governable person », *Accounting, Organizations and Society*, vol.12, n°3, pp. 235-265
- Mumby D. et Clair R. (1997), « Organizational discourse » in van Dijk T.A., *Discourse as Structure and Process: Discourse Studies volume 2*, Sage, Londres
- Parker I. (1992), *Discourse Dynamics*, Routledge, Londres
- Phillips N., Lawrence T., Hardy C. (2004), "Discourse and institutions", *Academy of Management Review*, vol.29 n°4, pp. 635-652
- Polanyi K. (1977), *The livelihood of men*, Academic Press, New York
- Potter J. et Wetherell M. (1987), *Discourse and social psychology: beyond attitudes and behaviour*, Sage, London
- Ricoeur P. (1997), *L'idéologie et l'utopie*, Seuil, Paris
- Robichaud D., Giroux H., Taylor J. (2004), "The metaconversation: the recursive property of language as a key to organizing", *Academy of Management Review*, vol. 29 n°4, pp. 617-634
- Thomas P. (2003), "The recontextualisation of management: a discourse-based approach to analysing the development of management thinking", *Journal of Management Studies*, vol. 40 n°4, juin, pp.775-801
- Tinker T. (1985), *Paper Prophets: a social critique of accounting*, Prager, New York
- Tsoukas H. et Chia R. (2002), « On organizational becoming: rethinking organizational change », *Organization Science*, vol. 13 n°5
- Utard J.M. (2004), "L'analyse de discours, entre méthode et discipline", in Ringoot R. et Robert-Demontrond P. (eds), *L'analyse de discours*, éditions Apogée, Paris, pp. 23-52
- Van Dijk T.A. (1997), "Discourse as an interaction in society", in van Dijk, *Discourse as social interaction*, pp. 1-37, Sage, London
- Weick K. (1979), *The Social Psychology of Organizing*, Mc Graw-Hill, New York
- Wood L.A. et Kroger R.O. (2000), *Doing discourse analysis: methods for studying action in talk and text*, Thousand Oaks, Sage
- Zan L. (2004), « Accounting and management discourse in proto-industrial settings: the Venice Arsenal in the turn of the 16th century », *Accounting and Business Research*, vol 32, n°2, pp. 145-175